

УДК 316.35/.34

ББК 88.5

**СОЦИАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА  
НА ЭТАПЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Климова, Е.В.,**

*д.т.н., проф., проф*

*Санкт–Петербургский политехнический университет Петра*

*Великого.*

*г. Санкт–Петербург, Россия*

*kev137@mail.ru*

**SOCIAL IDENTITY OF UNIVERSITY TEACHERS IN THE PHASE  
OF EDUCATION REFORM**

**Klimova, E.**

*Dr. Technical Sc. prof., prof.*

*Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University*

*Saint-Petersburg, Russia*

[Kev137@mail.ru](mailto:Kev137@mail.ru)

**АННОТАЦИЯ**

Рассматривается процесс трансформации социальной идентичности преподавателей вузов на этапе реформирования высшего профессионального образования. Отмечается неудовлетворенность педагогов своим положением в обществе. Обсуждаются возможности улучшения сложившейся ситуации.

**ABSTRACT**

Considers the process of transformation of social identity of University teachers at the stage of reforming the higher professional education. It is noted dissatisfaction of teachers with their position in society. Discusses the possibilities of improving the current situation.

**Ключевые слова:** социальная идентичность, высшая школа, преподаватели вузов

**Key words:** social identity, higher education, university teachers.

Под социальной идентичностью обычно понимают переживание и осознание человеком своей принадлежности к тем или иным социальным группам и общностям.

На современном этапе развития общества социальная идентичность личности формируется под влиянием следующих процессов:

- глобализации – процесс всемирной экономической, политической, культурной и религиозной интеграции;
- информатизации – организованный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей общества;
- поликультурности социума, включающего многообразие этносов, языков, верований, традиций, жизненных стилей и способов мышления;
- нарастания миграционных процессов;
- открытости и доступности образования.

Процесс формирования социальной идентичности преподавателей вузов во многом зависит как от факторов внешней среды (процессы стратификации вузов), так и внутренней среды конкретных вузов [1,2], определяющих кадровую политику, условия конкурсного отбора преподавателей, заработную плату, возможность профессионального роста и производящих оценку их деятельности.

На этапе реформирования образования изучение процесса трансформирования существующей и формирования новой социальной идентичности преподавателей вузов представляет собой несомненный интерес. Ведь именно преподаватели вузов в процессе своей деятельности не только осуществляют передачу знаний молодежи, но и оказывают существенное влияние на их социализацию. В результате существенно

возрастает социокультурная роль педагогической деятельности, видоизменяется и возрастает профессиональный и личностный потенциал преподавателя.

### *Стратификация вузов*

На самой вершине иерархической структуры вузов находятся вузы 1-й страты – участники Проекта 5-100. Основной целью этого проекта является повышение конкурентоспособности российского высшего образования и выведение не менее пяти отечественных университетов в сотню лучших вузов согласно мировому рейтингу. В настоящее время в число участников этого проекта входит 21 вуз, в которых обучается свыше 360 000 студентов и работает 21 нобелевский лауреат.

Эти университеты разделены на 3 группы (по 7 в каждой группе). В 2017 году общий объем государственной поддержки составит 10,3 миллиарда рублей: вузам первой группы – по 849,2 млн рублей; вузам второй группы – по 482,2 млн рублей; вузам третьей группы – по 141,5 млн рублей.

Таким образом, даже среди этих университетов создается расслоение, обусловленное различными объемами государственной поддержки, которая способствует различиям в организационном и материально-техническом обеспечении, а также влияет на характер социальной идентификации профессорско-преподавательского состава.

Преподаватели государственных и негосударственных вузов (3-я страта), не участвующих в Проекте 5-100 и не являющиеся опорными вузами (2-я страта), в полной мере ощущают на себе неравенство возможностей и зарплат, что негативно сказывается на их профессиональном самоопределении.

### *Кадровая политика и сокращение штатов*

План мероприятий Правительства РФ «Дорожная карта», нацеленный на улучшение российского образования, предписывает всем университетам к 2018 году выйти на соотношение преподаватель – студент 1 к 10, а также

нехватка средств, ставит вузы их перед необходимостью сокращения штатов преподавателей.

Основываясь на собственных наблюдениях, можно сказать несколько слов о подходе к этой проблеме в СПбПУ, в состав которого входят 12 базовых институтов и где в прошлом году были проведены массовые сокращения сотрудников во время конкурса на замещение вакантных должностей.

Оценить масштабы сокращения штатов, связанного с этим событием, можно на примере одного из базовых институтов, где в результате конкурсного отбора предполагалось заполнить 2,5 штатные единицы профессорами и 4 штатные единицы доцентами. При этом срок предыдущего договора истекал у 11 профессоров и 60 доцентов. Причем во всех требованиях для кандидатов обязательным было не только наличие статей в изданиях, индексируемых в базах РИНЦ, Web of Science, Scopus, но и конкретные значения индекса Хирша, например, 16, что соответствует научной активности ученого с мировым именем (руководителя научной организации, председателя диссертационного совета). Вряд ли такой человек стал бы проводить практические и семинарские занятия со студентами.

Таким образом, только в результате перевыборов в одном из 12-ти базовых институтов 73% профессоров и 93% доцентов оказались невостребованными, что нивелирует их удовлетворенность своим положением в обществе. Несомненно, что это не только крайне негативно скажется на их социальной идентичности, но может повлечь за собой психоэмоциональную апатию и выгорание.

### *Объединение вузов*

На современном этапе реформирования образования, начиная с 2011 года, наиболее болезненными как для преподавателей, так и для студентов оказались процедуры выявления неэффективно работающих вузов с последующим их объединением с другими учебными заведениями. Уже в 2014 году неэффективными были признаны более тысячи вузов и филиалов.

Вузы оценивались по формальным параметрам: публикуемость, цитируемость (индекс Хирша), количество Нобелевских лауреатов, репутация о вузе, доля иностранных студентов и преподавателей, доход от производственной деятельности, научные исследования (объем и доход).

Процесс объединения вузов затронул и столичные города. Так в сентябре 2011 года в состав Санкт-Петербургского Политехнического университета (СПбПУ) вошел Санкт-Петербургский институт машиностроения (ЛМЗ–ВТУЗ), а в начале 2015 года Санкт-Петербургский торгово-экономический университет (СПбТЭУ).

Это объединение крайне негативно сказалось не только на количестве преподавателей присоединенных вузов, но и на их социальной идентичности, так как в новых структурах они оказались никому не нужными.

#### *Зарплата и рейтинговая система оценки труда*

Несмотря на многочисленные обещания, заработная плата преподавателей вузов значительно ниже региональной средней зарплаты работников промышленности.

Оценка результативности и качества труда преподавателей уже почти 4 года осуществляется в балльно-рейтинговой форме. Сама эта процедура своей несправедливостью и непрозрачностью совсем не способствует социальной идентичности преподавательского корпуса.

В зависимости от количества набранных баллов базовая ставка (коэффициент 1) каждой преподавательской должности умножается на повышающий коэффициент 1,3 или 1,6.

Надо отметить, что за 4 года эта система претерпела некоторые изменения. Например, если раньше профессору для получения базовой ставки необходимо было набрать 100 баллов, то теперь – 120. Раньше в расчет принимались любые учебно-методические пособия, то теперь только те, объем которых составляет не менее 8 печатных листов. Статьи в журналах местного значения и повышение квалификации теперь вообще не учитываются.

В то же время преподавателя просто унижают за невысокий индекс Хирша, за отсутствие публикаций в Web of Science и Scopus. Однако, если проанализировать раздел «Анализ публикационной активности» для сотрудников СПбПУ, то можно увидеть, что из каждых 100 человек примерно 37 имеют индекс Хирша равный нулю и только у 20 человек на весь университет в среднем значение этого индекса составляет 28,5.

Начальство зачастую, использует административный ресурс для установления себе максимального повышающего коэффициента, а рядовым сотрудникам приходится мириться с этой несправедливостью, что также способствует дисбалансу идентичности.

Мы рассмотрели только некоторые факторы оказывающие по большей части негативное влияние на процесс трансформации социальной идентичности преподавателей вузов на этапе реформирования высшего профессионального образования.

Для улучшения сложившейся ситуации представляется необходимым:

- включить в государственную программу повышения конкурентоспособности вузов «Развитие образования», запланированную до 2020 года, как можно большее число вузов;
- при объединении вузов неукоснительно соблюдать принцип добровольности;
- предусмотреть на государственном уровне разработку мероприятий для повышения статуса преподавателей и престижа их труда;
- обеспечить уровень зарплат преподавателей не ниже региональной средней зарплаты работников промышленности;
- отдельным вузам внести необходимые корректировки в Положения о рейтинговой оценке труда преподавателей;
- модернизировать программы повышения квалификации преподавателей в соответствии с требованиями рынка труда.

### **Список литературы**

1. Ахметшина Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателей вузов в условиях стратификации высших учебных заведений: автореф. дисс. канд. соц. наук. – Пенза, 2013. – 28 с.
2. Зотова И.Г. Социальная идентичность преподавателей современной высшей школы: автореф. дисс. канд. соц. наук. – Саранск, 2011. – 24 с.